




HÅLLBARHETS-
REDOVISNING

23

24

EMBRACER⁺
GROUP



**“ Embracer Group är en global koncern med kreativa, entreprenörs-
ledda verksamheter inom PC, konsol-, mobil- och brädspel samt
andra relaterade medier. Koncernen har en omfattande spelportfölj
med över 900 ägda eller kontrollerade varumärken.**

**Bolaget har huvudkontor i Karlstad och global närvaro genom de
tio operativa koncernerna: THQ Nordic, PLAION, Coffee Stain,
Amplifier Game Invest, DECA Games, Easybrain, Asmodee Group,
Dark Horse Media, Freemode och Crystal Dynamics – Eidos.
Koncernen har 106 interna studios och engagerar över 11 000 med-
arbetare i fler än 40 länder.**

HÅLLBARHETSRAPPORT

2	INTRODUKTION
3	EN UPPDATERING FRÅN VÅRT HÅLLBARHETSTEAM
4	NÅGRA AV VÅRA ÅTAGANDEN
5	VÅRA INTRESSENTER
6	SMARTER BUSINESS RAMVERKET
7	GREAT PEOPLE
11	SOLID WORK
15	OUR PLANET
19	HÅLLBARHETSRIKES OCH MÖJLIGHETER
23	HÅLLBARHET OCH BOLAGSSTYRNING
26	EU:S TAXONOMI
29	OM DENNA RAPPORT



INTRODUKTION

Genom att integrera en hållbar ansats i vår affärsmodell säkerställer vi att vi kan realisera affärsmöjligheter samtidigt som vi hanterar risker. Vårt arbete utgår från ett långsiktigt agerande och att skapa värde för alla våra viktiga intressenter. Tillsammans med våra partners och branschkollegor ökar vi kännedom gällande viktiga frågor inom industrin och vår verksamhet.

HÅLLBARHET TILL STÖD FÖR VÅR VERKSAMHET

Vi har byggt en av industrins mest diversifierade spel- och underhållningsverksamheter, från små nischtitlar till några av de mest ikoniska varumärkena inom spelindustrin. Spel och titlar som produceras och distribueras genom vår globala koncern når miljontals spelare och fans över hela världen.

Som ett bolag drivet av entreprenörer, bygger vår verksamhet på att vi stärker fantastiska människor. Som en del av vår ambition att vara en attraktiv arbetsgivare, värnar vi om mångfald och välkomnar olika perspektiv och kunskaper. Denna ansats ligger också till grund för hur vi tänker gällande spel och underhållning samt spelares välmående. Vi vill säkerställa att vi stödjer en miljö som bidrar till ökad tillgänglighet och digitalt välmående.

Vår holistiska ansats till hållbarhet bygger även på att proaktivt adressera och begränsa koncernens miljöpåverkan samt spel- och underhållningsindustrins totala miljöpåverkan.

Koncernen har under det senaste året gjort ytterligare framsteg i riskhantering, samtidigt som integration och samarbeten inom koncernen har förstärkts gällande hållbarhet. Därmed fortsätter vår hållbarhetsansats att utvecklas och påverka beslutsfattande inom hela koncernen, och därmed förbättra vår hantering av risker och möjligheter.

Under helåret 2022/23 satte styrelsen koncernens första hållbarhetsmål. Mål styr vårt arbete för att skapa ännu mer värde för våra aktieägare, kunder, anställda och andra intressenter. Dessa tre mål är:

- > Dubblera antalet kvinnor som VD/Studio Heads senast 2025 jämfört med basåret 2021/22.
- > Reducera koldioxidutsläpp med 45 % senast 2030 jämfört med basåret 2021/22.
- > Varje operativ koncern ska sätta hållbarhetsmål under räkenskapsåret 2023/24.

De stora förändringarna inom koncernen har påverkat de tre hållbarhetsmålen. Det var inte ändamålsenligt för de operativa koncernerna att sätta hållbarhetsmål under 2023/24 på grund av det pågående omstruktureringsprogrammet och beslutet om att transformera Embracer till tre självständiga noterade bolag. Vi behöver dessutom uppdatera baslinjen gällande jämställdhet och klimatmål för att de ska kunna kvarstå som värdefulla verktyg för att leda oss i rätt riktning i rätt hastighet. Den omfattande materialitetsanalysen och intressentdialogen som resulterade i att styrelsen satte dessa mål har ökat kännedom inom koncernen och kommer ge viktiga insikter för de tre nya noterade bolagen i deras strategiska hållbarhetsarbete.

ÅRETS HÖJDPUNKTER

- > Fokus på att genomföra förberedelser inför EU:s kommande krav gällande extern hållbarhetsrapportering – The Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Detta inkluderade en dubbel materialitetsanalys som beskriver koncernens viktigaste hållbarhetsfrågor och kommer utgöra en grund för den kommande rapporteringen.
- > Accelererade implementeringen av olika processer för internkontroll och integration.
- > Koncernens hållbarhetsmål för klimatet validerades och godkändes av Science Based Targets initiative.
- > Bildade en hållbarhetskommitté, med Head of Sustainability som ordförande, och som består av representanter från ägarna, styrelsen och ledningen.
- > Årlig obligatorisk utbildning för samtliga anställda lanserades gällande integritet och antikorrupktion.
- > AI policy-paket antogs och gjordes tillgänglig i hela koncernen.
- > Stöd för Ukrainas befolkning. Vi har gjort donationer från moderföretaget och fortsatt att stödja Ukrainas befolkning som drabbats av kriget.



EN UPPDATERING FRÅN VÅRT HÅLLBARHETSTEAM

INTERVJU MED EMMA IHRE, HEAD OF SUSTAINABILITY

Hej Emma! Ur ett hållbarhetsperspektiv – vilka prioriteringar har Embracer Group haft under året?

Under året såg vi fortsatt volatilitet. Även Embracer mötte nya utmaningar vilket ledde till offentliggörandet av ett genomgripande omstruktureringsprogram och att Embracer Group ombildas till tre separata noterade bolag. Några av våra initiala planer för vår hållbarhetsagenda, inklusive att operativa koncerner skulle sätta individuella mål, har senarelagts eftersom vi har behövt omprioritera på grund av den större transformationen av koncernen.

Dock fick vi möjlighet att konsolidera vårt arbete och vidareutveckla vårt interna samarbete med andra funktioner inom bolaget. Vi har accelererat introduktionen av olika interna kontroller och integrationsprocesser inom HR. Samarbete och kunskapsdelning inom de operativa koncernerna har också gjort framsteg, stärker vår kapacitet att leverera ökad tillgänglighet, diversifiering och ökad inkludering, ledarskap och teambyggande.

Detta år har vi sett gradvisa framsteg gällande vår hållbarhetsagenda och implementering av vårt hållbarhetsarbete.

EU:s hållbarhetsreglering fortsätter att förändras. Hur kommer detta påverka och bidra till ert hållbarhetsarbete?

Vi välkomnar EU:s ansats som bidrar till mer allmänt etablerade ramverk för hållbarhetsrapportering och säkerställer att bolag tar ansvar. I denna process, som utgör en betydande förändring i att bedriva affärsverksamhet, behöver vi dock vara uppmärksamma på att hållbarhet inte fokuserar mer på regelefterlevnad än att skapa värde för olika intressenter och samhället.

Gällande EU:s reglering ligger vårt fokus under detta och kommande år på kommande rapporteringskrav (CSRD). Vi är redo och är väl anpassade till kraven. Vi har utfört en dubbel materialitetsanalys gällande våra viktigaste hållbarhetsfrågor och analyserat skillnader mellan kraven från CSRD och vårt nuvarande rapportering. Implementeringen av CSRD kommer att genomföras i nära samarbete med våra operativa koncerner och bolag.

I slutändan kommer dessa nya krav att göra oss bättre på att rapportera för hela värdekedjan, att identifiera och hantera risker, och att göra viktiga framsteg för att integrera vår hållbarhetsrapportering med vår finansiella rapportering.

NÅGRA AV VÅRA ÅTAGANDEN



AGENDA 2030

Embracer Group stödjer Agenda 2030 och en holistisk ansats till hållbar utveckling som etablerats genom FN:s hållbarhetsmål (SDG). Gällande vår verksamhet har vi identifierat fem mål som är särskilt relevanta för våra bolag och studios.

> 4 – GOD UTBILDNING FÖR ALLA

Vi stödjer utvecklare, kreativa individer och det bredare ekosystemet för spel genom att dedikera resurser till olika utbildningsforum inom industrin. Dessa initiativ kommer även stödja vår mission att nå olika målgrupper och göra framsteg inom mångfald och inkludering.

> 5 – JÄMSTÄLLDHET

En av våra prioriteringar är att förbättra könsbalansen inom Embracer Group och industrin.

> 8 – ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT

Som en verksamhet beroende av människor ämnar vi ge en god balans mellan arbete och fritid och hälsosamma arbetsförhållanden. Vi investerar även i entreprenörer för att driva innovation och en kreativ industri.

> 12 – HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION

Vi är transparenta gällande vår miljöpåverkan och vidtar åtgärder för att bidra till en ekonomi som har mindre koldioxidutsläpp.

> 17 – GENOMFÖRANDE OCH GLOBALT PARTNERSKAP

Vi arbetar med industripartners och branschkollegor samt intresse- och branschorganisationer för att leverera framsteg gällande våra prioriterade hållbarhetsområden.

FN:S FÖRETAGSNÄTVERK GLOBAL COMPACT

Embracer Group är medlem i FN:s Global Compact sedan 2021. Att stödja Global Compact går hand i hand med våra värderingar och är ett bra sätt att skapa ett starkt nätverk med andra bolag och intressenter. Samarbete och kunskapsdelning är centralt för att uppnå hållbar utveckling och vårt medlemskap tillåter oss att bygga vidare på detta. Under året deltog Embracer Group AB

(moderföretaget) och Eidos Interactive i FN:s Global Compact acceleratorprogram gällande jämställdhet. Som medverkande bolag får vi tillgång till aktuell data och forskning som stödjer jämställdhet i verksamheten. Vi samarbetar med FN partners och experter för att snabba på framsteg, vidareutveckla åtgärdsplaner baserade på insikter från programmet. Detta niomånaders initiativ är tillgängligt för medlemmar i FN:s Global Compact, stärker oss i att etablera och uppnå ambitiösa mål för kvinnors representation, jämställda löner och ledarskap. Genom en kombination av utvecklingsanalys, workshops, lärande av branschkollegor och dialog på olika nivåer, förstärker vi implementeringen av principerna från Women's Empowerment och skapar ökad likriktning med hållbarhetsmålen. Genom Global Compact Academy har Embracers hållbarhetsambassadörsgrupp tillgång till hållbarhetsträning, rapporter, forskning och nätverk som ges genom vårt medlemskap.

SBTi ÅTAGANDEN

Science Based Targets initiativ (SBTi) vägleder vår planering och åtgärder för att reducera våra utsläpp av växthusgaser. Vi har satt mål baserat på SBTi som validerades och godkändes i december 2023.

Denna validering innefattar mål för den absoluta minskningen av utsläpp av växthusgaser genom att adressera både direkta och indirekta utsläpp (Scope 1 och 2) och utsläpp från vår leverantörskedja (Scope 3). SBTi har officiellt bekräftat att dessa mål ligger i linje med en global temperaturökning om 1,5°C, det primära målet i Paris-avtalet.

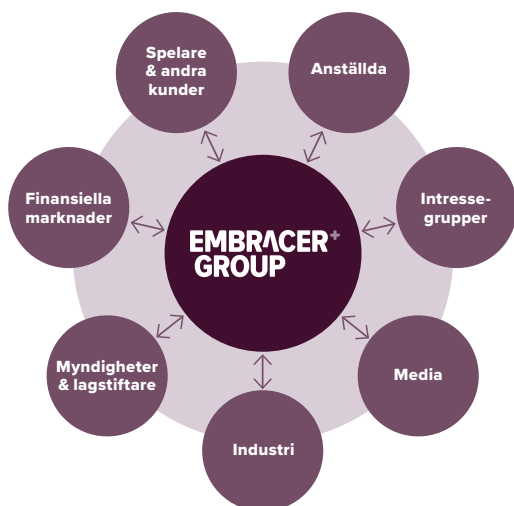
Genom att etablera mål för utsläpp sätter vi en tydlig plan för att hantera utsläpp av koldioxid. Genom att använda 2021 som basår har vi satt ambitiösa mål med absoluta värden för att minska Scope 1- och Scope 2-utsläpp med 45 % och uppnå åtminstone en minskning med 51,6 % av Scope 3-utsläpp senast 2030. Målen godkändes under detta räkenskapsår och vi kommer ge uppdateringar gällande våra framsteg mot 2030 års mål under kommande år. Detta åtagande visar på vårt åtagande att bidra till en hållbar framtid. Nästa steg är att utveckla en plan med delmål för koncernen.

VÅRA INTRESSENER

Våra intressenter är individer eller grupper som har ett intresse i eller påverkas av Embracer Groups åtgärder, beslut och prestationer. De har ett intresse i vår framgång och kan påverka eller påverkas av våra aktiviteter och resultat.

Embracer Group har nära och kontinuerlig kontakt med våra intressenter, vilket exempelvis inkluderar anställda, intressegrupper (NGOs), media, industri, myndigheter och lagstiftare, finansiella marknader samt spelare och andra kunder. Vi har en dialog med intressenter för att det gör det möjligt att leva upp till förväntningar och får värdefulla insikter. Transparens är centralt för vårt hållbarhetsarbete. Vi eftersträvar en dialog för att både lära och dela kunskap, vilket kontinuerligt utvecklar och ökar kvaliteten på vårt arbete.

Våra intressentdialoger är avgörande för vår materialitetsanalys eftersom de ger olika perspektiv, insikter, och farhågor från intressenter som direkt påverkas av Embracer Groups aktiviteter. Denna dialog gör att vi kan identifiera och prioritera frågor som är särskilt viktiga för våra intressenter och Embracer Group långsiktiga värdeskapande och riskhantering.



Dessa är tre av våra viktigaste intressenter:

SPELARE OCH ANDRA KUNDER

Anledningen till att Embracer finns är att skapa fantastiska spel och underhållning för våra slutkunder. Spel och underhållning skapar värden för användare genom att erbjuda engagerande upplevelser, bidra till kreativitet och skapa möjlighet till social interaktion och avkoppling. Spel och underhållning gör det möjligt för användare att koppla från verkligheten och att njuta. Därutöver stimulerar ofta spel

och underhållning kognitiva förmågor, förstärker förmågor att lösa problem och erbjuder en känsla av framsteg genom utmaningar och framgångar. Överlag bidrar de till att öka livskvalitet och användares välmående. Spelare och andra underhållningskonsumenter har makten att skapa riktning, framgång och anseende för spel- och underhållningsbolag genom deras delaktighet, köpbeteenden och försök till påverkan.

ANSTÄLLDA

Embracer Group skulle inte existera eller skapa värde för sina kunder utan sina fantastiska anställda och vårt agerande som arbetsgivare och bolag påverkar våra anställda.

Representanter från alla operativa koncerner utgör en del av det som vi valde att namnge ambassadörsgruppen, som leds av Group Sustainability Manager. Under året har ambassadörsgruppen utvecklats strategiskt och koncernen har tagit mer ansvar för att främja hållbarhet lokalt. Under det senaste året och de utmaningar som vi mött, har vi fokuserat på att förstå koncernens situation och värdefulla dialoger har givit oss en ökad förståelse för nuvarande utmaningar och möjligheter inom varje del. Ambassadörsgruppens viktigaste ansvarsområden är att främja Smarter Business-ramverket och koncernens hållbarhetsmål, dela insikter och förankra initiativ. Gruppen hade över 40 medlemmar helåret 2023/24 vilket representerar samtliga elva operativa koncerner och med en god könsfördelning. Medlemmar i ambassadörsgruppen har deltagit i FN:s Global Compact Target Gender Equality Accelerator, ett ett-års åtagande för att stärka vårt arbete gällande jämställdhet.

FINANSIELLA MARKNADER

Våra intressenter i kapitalmarknaden räknar med att vi agerar ansvarsfullt och hållbart, i linje med deras värderingar samt bidrar till högre riskjusterad avkastning.

Embracer har även blivit en del av Sustainalytics 2023 års lista över högst rankade ESG-bolagen. ESG-betyg används av investerare och kreditgivare för att förstå bolags ESG-risker och göra det enklare för investerare att ta hänsyn till hållbarhet i investeringsbeslut och löpande portföljförvaltning. Embracer rapporterar även till S&P Global och UN Global Compact COP.

SMARTER BUSINESS RAMVERKET

På Embracer Group fokuserar vi på områden där vi kan göra störst skillnad. För detta ändamål har vi utvecklat Smarter Business-ramverket som bygger på tre pelare: Great People, Solid Work och Our Planet. Ramverket ger struktur till vårt hållbarhetsarbete och säkerställer att vi har rätt prioriteringar. Ramverket innefattar våra viktigaste frågor, som vi identifierat i vår materialitetsanalys som utvärderar hur vår verksamhet påverkas människor och planeten. Våra viktigaste frågor utvärderas löpande genom löpande dialoger med anställda, investerare, intresseorganisationer och andra intressenter.

VÅRA HÅLLBARHETSPELARE

Våra operativa koncerner fortsätter att arbeta med sina individuella hållbarhetsmål för att adressera de viktigaste frågorna för deras verksamheter. Smarter Business-ramverket spelar en viktig roll i att sätta gemensamma

prioriteringar för vårt hållbarhetsarbete. Vi kan följa upp på framsteg för dessa prioriterade områden genom att likrikta intressen, samarbete och olika interna kontrollprocesser.



GREAT PEOPLE

Våra anställda är avgörande för vår verksamhets framgång. Genom att skapa en ännu mer diversifierad och inkluderande arbetsplats, presentera utvecklingsmöjligheter, och stödja våra anställdas välmående, kan vi attrahera och behålla industri-ledande talanger.

Viktiga områden:

- > Mångfald och inkludering i kunskaper och perspektiv
- > Anställdas välmående
- > Karriärsutveckling
- > Samhällsengagemang



SOLID WORK

Vi vill skapa fantastiska spel och underhållning. Vår ambition är att skapa kvalitetsinnehåll och stödja digitalt välmående och tillgänglighet för alla användare av våra spel och underhållning.

Viktiga områden:

- > Mångfald och inkludering i spel och underhållning
- > Digitalt välmående
- > Tillgänglighet
- > Engagemang i spel-communityn
- > Ansvarsfull marknadsföring



OUR PLANET

Genom att begränsa våra utsläpp och genom att investera i projekt som stödjer en övergång till hållbarhet kan vi minimera koncernens miljöpåverkan.

Viktiga områden:

- > Minskade utsläpp av koldioxid
- > Öka medvetenhet inom industrin gällande miljöpåverkan
- > Del av en rörelse som arbetar för en klimatneutral industri



HÅLLBARHETSRAPPORT

GREAT PEOPLE

Vi vet att genom att uppmuntra kreativt oberoende och inkludering, möjliggöra anställdas välmående, och att stödja samhällen kommer resultera i ökat engagemang. Detta gör det möjligt för oss att attrahera och behålla talangfulla människor som vill vara en del av vår koncern.

Viktiga områden:

- > Mångfald och inkludering i kunskaper och perspektiv
- > Anställdas välmående
- > Karriärsutveckling
- > Samhällsengagemang

FRAMSTEG GÄLLANDE ÅTAGANDEN

Embracer förstår de värdefulla bidrag som olika perspektiv och kunskaper ger vår verksamhet. Vi strävar efter att skapa en kultur där alla känner sig inkluderade och värdesatta för att skapa bättre resultat för människor och verksamheter. Vi ämnar skapa en kreativ miljö och stödja våra anställda i att generera innovativa idéer. Tillsammans eftersträvar vi att bibehålla en harmonisk och engagerande arbetsplats där alla kan göra framsteg.

Mångfald och inkludering gällande färdigheter och perspektiv

Strävan efter att bli mer diversifierad och inkluderande gällande färdigheter och perspektiv är avgörande för vår vision att skapa en mer livfull och inkluderande arbetsplats. Mångfald är oerhört viktigt för både rekrytering och förmågan att behålla talangfulla anställda.

Vi är stolta över att rapportera att 30 % av våra anställda är kvinnor vilket är en ökning jämfört med 26 % föregående år. Detta är en försiktig men ändå en positiv trend sedan vi började titta på könsfördelning och vi kommer fortsätta arbeta för att göra framsteg. För oss är det lika viktigt att mångfald bland anställda även synliggörs i ledningen. Sedan förra året har andelen kvinnor i ledningspositioner ökat från 23 % till 26 %, vilket ligger nära den övergripande andelen i koncernen. Kvinnors representation bland anställda under 30 är högre och uppgår till 34 % vilket visar på en positiv trend. Vår styrelse består av ett lika stort antal män och kvinnor.

En del av att respektera FN:s deklaration om mänskliga rättigheter är att ha nolltolerans för diskriminering och trakasserier inom koncernen. Vi har en nolltoleranspolicy gällande alla former av diskriminering och trakasserier inom koncernen. Under året genomförde vi återigen vår utbildning gällande Uppförandekoden där 7 942 anställda av totalt 11 000 anställda (exkluderar Saber Interactive och Gearbox Entertainment) hittills genomfört utbildningen. Anställda uppmuntras att kontakta deras närmaste chef vid överträdelser av Uppförandekoden. De kan också anonymt rapportera överträdelser genom att använda kanaler för visseblåsning. Inga incidenter inom ramen för legala definitionen gällande visseblåsning rapporterades och hanterades av koncernen under detta år.

ÅLDERSFÖRDELNING	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21
<30 år	25 %	30 %	36 %	29 %
varav kvinnor	34 %	32 %	27 %	25 %
30-50 år	67 %	64 %	60 %	66 %
varav kvinnor	28 %	25 %	21 %	18 %
>50 år	8 %	6 %	4 %	5 %
varav kvinnor	30 %	30 %	31 %	30 %

MEDARBETARUNDERSÖKNING	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21
Genomsnittlig nöjdhet	76/100	80/100	81/100	79/100
Arbetsmiljö	78/100	81/100	82/100	79/100
Samarbete	81/100	83/100	82/100	80/100
Engagemang	79/100	82/100	83/100	82/100
Ledarskap	67/100	73/100	-	-



De olika färdigheter och perspektiv som denna globala närvaro ger är ovärderlig för vår fortsatta framgång och är en källa till stolthet inom koncernen.

Vi fortsätter att prioritera att öka kvinnors representation bland anställda och ledare. Det är positivt att se att vi gör framsteg på detta område bland yngre anställda under helåret 2023/24, vilket visar på vårt åtagande att öka mångfald och inkludering på samtliga nivåer i organisationen.

Anställdas välmående

Under året har vi fortsatt att utveckla ledarskap och samarbete i hela koncernen. Vår medarbetarundersökning är ett verktyg som visar anställdas välmående i koncernen och hur de ser på olika aspekter av sin arbetsplats. Medarbetarundersökningen utgör grunden för vårt ledarskap, teambyggande och arbete gällande välmående. Under detta år har vi utökat arbetet med intervjuer för att adressera utmaningar och möjligheter

med ökad precision för att förbättra varje arbetsplats. Detta är tredje året som vi har gett systematiskt stöd för detta viktiga arbete och vi ser att det blir en högre prioritet för varje operativ koncern. Vi rör oss mot en mer proaktiv ansats snarare än reaktiv, och vi ser framsteg på detta område.

I mars 2024 genomfördes koncernens fjärde årliga medarbetarundersökning. Över 7 400 människor i över 170 av våra enheter deltog i undersökningen. Den globala medarbetarundersökningen är en sexgradig självvärdering, från "instämmer inte alls" till "instämmer helt", och räknas om till ett indexvärde mellan 0–100 där 100 motsvarar det bästa resultatet. Med en svarsfrekvens på 83 % (85 %) inom koncernen, utgör resultaten viktiga data för att analysera och bedöma medarbetarnas välmående och engagemang.

Trots utmanande tider och betydande minskningar av arbetsstyrkan, visar vår senaste undersökning att vi

PERSONALOMSÄTTNING	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20
Total personalomsättning	19 %	18 %	13 %	10 %	10 %
Kvinnor	19 %	19 %	13 %	12 %	11 %
Män	19 %	13 %	13 %	9 %	10 %
<i>Fördelning</i>					
Kvinnor	30 %	28 %	23 %	24 %	23 %
Män	70 %	72 %	77 %	76 %	77 %
NYREKRYTERINGAR	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20
Totalt antal nyrekryteringar	16 %	28 %	27 %	20 %	32 %
Kvinnor	18 %	31 %	31 %	25 %	33 %
Män	15 %	20 %	26 %	28 %	31 %
<i>Fördelning</i>					
Kvinnor	34 %	30 %	27 %	26 %	23 %
Män	66 %	70 %	73 %	74 %	77 %

PowerUp kommer adressera tillgänglighet, mångfald och inkludering

Embracer utgör en aktiv del av PowerUp-initiativet som syftar till att förstärka innovation och hållbarhet inom spelindustrin. Som en del av RISE (Research Institutes of Sweden), fokuserar PowerUp på att skapa en starkare infrastruktur genom kunskapsdelande och att adressera industriutmaningar genom samarbetslösningar.

Under gångna året har PowerUp prioriterat flera viktiga teman för att avancera industrins agenda för mångfald och inkludering, och därmed nyttja spelens potential att vara verktyg för social inkludering, utbildning och förstärkning.

En viktig aspekt är att uppmuntra tillgänglighet och mer inkluderande spel.

"Detta inkluderar att adressera fysiska, kognitiva och sensorbarriärer som spelare möter och säkerställa att spel är designade med olika publik i åtanke från första början," säger Gabriella Kalteneckar, project lead PowerUp.

lyckades bibehålla en hög nivå av medarbetarnöjdhet, 76, jämfört med 80 under helåret 2022/23.

Vidare visar undersökningen att vi aktivt arbetar för att begränsa alla former diskriminering och trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, vilket kan ses i vårt resultat om 86 (87). Ur ett kulturellt perspektiv, är våra medarbetare villiga att arbeta extra vid behov, där 85 (87) anger att de är redo att lägga ner mer arbete för olika projekt. Därutöver är ömsesidig respekt och uppskattning är en viktig del av kulturen där ett resultat om 84 (86) visar att vi värderar varandra.

Ytterligare ett viktigt resultat är att våra medarbetare uppskattar att jobba med kollegor med olika kulturella bakgrunder, ett resultat på 85 (86) visar deras nöjdhet.

Undersökningen visar att anställda har uttryckt att internkommunikation och ledarskapet inte har levt upp till deras förväntningar. Detta motiverar oss att investera ännu mer resurser och tid i ledarskap och team utveckling. Detta syns i resultaten som ligger mellan 61 och 70 (72 och 78) gällande frågor inom detta område.

Resultaten rapporteras till styrelsen och diskuteras med den seniora ledningen på både global och lokal nivå. Dessa resultat utgör en viktig vägledning för att prioritera framtida aktiviteter inom organisationen.

Genom att använda ett trafikljussystem får bolag, som har svaga resultat inom något viktig område, stöd av moderföretaget. Det är uppmuntrande att se att bolag som under tidigare år fått stöd har visat betydande förbättringar och att detta stödsystem har varit effektivt för att driva förbättringar.

Personalomsättningen som en andel av det totala antalet anställda uppgick till 19 % under 2023/24 jämfört med 18 % under 2022/23. Nyanställningar som en andel av det totala antalet anställda uppgick till 16 % under 2023/24 jämfört med 28 % under 2022/23.

Karriärsutveckling och kreativitet

Vi vill skapa en kreativ miljö och stödja delaktiga medarbetare att utveckla sina färdigheter. Koncernbolag rapporterade att de spenderat nästan 25 MSEK (16,5) på kompetensutveckling. Områden som stödjer våra anställda i sin karriärsutveckling samt bidrar till bättre affärsutveckling för Embracer. För att uppmuntra kunskapsdelning mellan anställda genomför vi flera aktiviteter så som studiopresentationer, Market Mondays, Techy Tuesdays och webinarier inom hållbarhet.

Samhällsengagemang

Nästan hälften av koncernens bolag har rapporterat att de har ett starkt samhällsengagemang. Aktiviteter inkluderar volontärsarbete, välgörenhetsinitiativ och samarbeten med olika organisationer. I koncernen har nästan 9 000 timmar (5 300) har dedikerats till samhällsengagemang och nästan 26 MSEK (38) har donerats eller sponsrat välgörenhetsorganisationer.

ROLLER I VÅRA STUDIOS



Vi har fortsatt stärka resurser i våra egna studios även om andelen interna studios minskat under året.

GREAT PEOPLE VÅRA SAMARBETEN

DONNA DAY

Under 2023/24 var Embracer Group, tillsammans med de operativa koncernerna Coffee Stain och Amplifier Games Invest, partners till DONNA DAY vid Sweden Game Arena. DONNA DAY är en dag för kvinnor, transpersoner och icke-binära som älskar spel, att träffas, lära känna nya människor och att ha kul. På eventet hade Embracer Group representanter som mentorer närvarande från huvudkontoret och flera studios med målet att inspirera kvinnor till att ta ledande positioner eller grunda bolag inom spelindustrin. Temat detta år var hur man ska ta kontroll över sin egen karriär.



SAFE IN OUR WORLD

Vi stödjer Safe in Our World, ett initiativ som ska skapa ökad kännedom om psykisk hälsa inom spelindustrin. Våra anställda är vår viktigaste tillgång och vi vill erbjuda våra bolag och deras anställda utbildning och annat stöd för att hantera och förebygga psykisk ohälsa och samtidigt skapa ökad kännedom gällande psykisk ohälsa inom koncernen och industrin.

WOMEN IN GAMES

Embracer Group vill skapa ännu mer diversifierade och inkluderande arbetsplatser. En del av detta handlar om att möjliggöra för fler kvinnor att bli ledare inom vår koncern, vilket utgör ett av våra hållbarhetsmål. Olika perspektiv och färdigheter ger ett bättre resultat för oss alla och bättre resultat för verksamheten. Under 2022 blev Embracer Group en företagsambassadör för Women in Games. Programmet består av ett globalt nätverk av individer som är engagerade i agendan för att stödja, förstärka och lyfta fram talangfulla kvinnor inom spelindustrin. Fler än 20 medarbetare från olika operativa koncerner är registrerade som Women in Games-ambassadörer. Detta program stärker individer att agera aktivt med hjälp av diversifierade nätverk som samarbetar med varandra.



WOMEN IN TOYS

Under helåret 2023/24 blev den operativa koncernen Asmodee en medlem i Women in Toys. Organisationen är ett diversifierat globalt community som arbetar för att utveckla kvinnor inom ledarskap och utbildning oberoende av härkomst, etnicitet, könsidentitet, ålder, samt fysiska och mentala förmågor. Samarbetet med Women in Toys innebär att ge globala medlemskap och mentorskapsmöjligheter för att stärka kvinnor inom detta område. Det stödjer åtagandet att främja en inkluderande, representativ och diversifierad miljö i linje med koncernens ambition och målsättningar.

Läs mer om våra samarbeten och partners på embracer.com



HÅLLBARHETSRAPPORT

SOLID WORK

Den övergripande ambitionen med Solid Work-pelaren är att möjliggöra skapandet av fantastiska spel och underhållning samtidigt som digitalt välmående och tillgänglighet stöds för alla användare. För att bättre representera våra användare är ambitionen att utveckla och öka mångfalden inom våra spel och annan underhållning.

Viktiga områden:

- > Mångfald och inkludering i spel och underhållning
- > Digitalt välmående
- > Tillgänglighet
- > Engagemang i spel-communityn
- > Ansvarsfull marknadsföring

FRAMSTEG GÄLLANDE ÅTAGANDEN

Moderföretaget bidrar till att öka medvetenheten om vikten av digitalt välmående, mångfald och inkludering i innehållet, men det är varje studios ansvar att integrera dessa perspektiv i den kreativa utvecklingen.

Mångfald och inkludering i spel och underhållning

Embracer Group anser att en mer diversifierad och inkluderande arbetsplats kommer att skapa mer diversifierade och inkluderande spel och underhållning. Embracer Group vill utveckla spel och underhållning för alla, oavsett bakgrund, kön, ålder eller förmågor. Under senare tid har moderföretaget fokuserat ännu mer på att skapa produkter som talar till vår publik på ett bättre sätt och att öka tillgängligheten för att alla ska kunna ha glädje av våra produkter.

Digitalt välmående

Digitalt välmående är en term för att beskriva den påverkan som teknologier och digitala tjänster har på människors mentala, fysiska, sociala och känslomässiga hälsa.

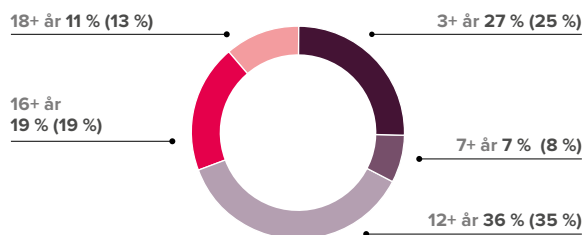
För Embracer Group handlar digitalt välmående om att ta ansvar för ett gott beteende i våra spel, i spel communitys, forum och andra plattformar där våra spel spelas och diskuteras. Detta kan ibland vara en utmaning eftersom Embracer Group inte alltid är plattformsägare vilket ökar behovet av samarbete med andra aktörer och industrionisationer. Embracer Group har nolltolerans för rasism, sexism och andra icke-efterfrågade beteenden, för att säkerställa att spel kan användas och är inkluderande för alla. 46 % av studios har implementerat rutiner för ansvarsfullt spelinnehåll för att minska negativt beteende i våra chattar och forum, och det pågår arbete för detta ändamål i flera av övriga studios.

91 % (86 %) av våra studios använder inte kommunikation eller chatforum för sina flesta spel, vilket minskar risken för skadligt beteende och överträdelser. 61 % (53 %) av våra interna studios är aktiva i tredjepartscommunityn, och 41 % (57 %) har en community manager som är ansvarig för att säkerställa att chat och dialog följer riktlinjer.

Tillgänglighet

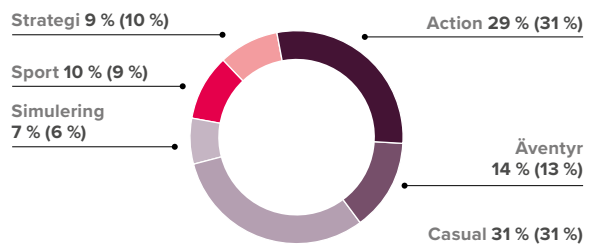
Vi vill att alla människor ska kunna uppskatta våra spel och underhållning. Tillgängliga spel kan hjälpa till att begränsa social isolering, bygga inkluderande communitys och förbättra livskvaliteten för människor med funktionsvariationer. Genom implementeringen av adaptiv spelteknologi gör koncernen spel tillgängliga för en större publik och gör det därmed möjligt för spelare med olika bakgrund och förmågor att spela med varandra. De olika behoven som adresseras inkluderar utmaningar som är fysiska, sociala och kognitiva.

SPELPORTFÖLJ EFTER ÅLDERSGRUPP (PEGI AGE RATING)



Pan European Game Information (PEGI) är ett europeiskt rating-system för spelinnehåll som ger åldersrekommendationer och innehållsbeskrivningar.

SPELPORTFÖLJ EFTER GENRE



Diagrammet visualiserar en förenklad bild av vår totala spelportfölj.



Engagemang i spelcommunity

En viktig aspekt för att adressera inkluderande och hälsosamt spelande är hur vi kommunicerar med och behandlar våra spelare för att skapa trygga spelcommunitys. Vi har nolltolerans för rasism, sexism och andra problematiska beteenden för att säkerställa att spel är tillgängliga och inkluderande för alla. Detta år rapporterade över hälften av våra studios att de har implementerat rutiner för ansvarsfullt spelinhåll i utvecklingsfasen. 44 % av studios sade att de har rutiner för att adressera mångfald och inkludering i innehåll. Dock är samtliga våra studios medvetna om att mångfald och inkludering är viktiga för Embracer och våra intressenter och är aktiva inom det området. Åtgärder som lyfts fram inkluderar studios etablering av formella forum eller paneler för inkludering, och att erbjuda en trygg miljö för att säkra en inkluderande produkt.

Ansvarsfull marknadsföring

Eftersom Embracer Group skapar spel och underhållning för hela samhället prioriterar vi ansvarsfull marknadsföring

och att vara engagerade i spel communityn, särskilt för barn och ungdomar. Våra marknadsföring är baserad på våra värderingar och gällande lagar och regler. All marknadsföringsaktivitet övervakas och överträdelser av våra policys hanteras skyndsamt. Samtliga PC-, konsol- och mobilspel rankas enligt ett PEGI rankingsystem eller annat väletablerat rankingsystem som säkerställer åldersrekommendationer och beskrivningar av innehåll.

In-game köp och loot boxes gör det möjligt för spelare att köpa virtuella produkter och innehåll. Loot boxes är en vanlig definition för ett slumpartat köp in-game av allt från kosmetika till in-game utrustning som vapen, magiska produkter, bildelar och andra in-game resurser, och dessa är antingen bestående produkter eller sådana som konsumeras direkt. Systemet är även känt som gacha som är japanska automater med olika leksaker som köparen får slumpvis. Loot boxes diskuteras för närvarande inom EU och handelsorganisationen Video Games Europe och Embracer Group följer utvecklingen noga. Över 80 % av bolag inom Embracer Group har inte loot boxes eller liknande funktioner i sina spel, och 20 % (21 %) har policys eller riktlinjer i frågan.

Girls Make Games campers bygger spel från början

Tjejer och kvinnor utgör en stor del av spelare och vissa undersökningar visar att tjejer och kvinnor utgör nästa hälften av totalen. Men antalet kvinnor som arbetar inom industrin släpar fortsatt efter. För att förbättra könsfördelningen och välkomna fler perspektiv och talanger har Crystal Dynamics fortsatt att bygga på deras samarbete med Girls Make Games (GMG) initiativet. GMG har sommarkollon för tjejer och unga kvinnor för att utforska olika möjligheter inom spel, från att producera och program-

mera till ledning och human resources. Sedan organisationen grundades 2014 har ungefär 23 000 tjejer deltagit i sommarkollon. Under de veckorna har tjejer byggt sina egna dataspel.

"Att arbeta med Girls Make Games är en möjlighet för oss att sätta barriärer och att bryta gamla industrinormer genom att skapa möjligheter," säger Meagan Marie, Director of Community & Social Media på Crystal Dynamics.



Tomas Hedman, Head of Privacy & AI Governance

AI inom spel som utgår ifrån människor

Artificiell intelligens är inget nytt inom spelindustrin. Några av de första "AI-motståndarna" introducerades under 1950-talet, om än i mer begränsad skala än nu, och AI-genererat innehåll har spelat en viktig roll sedan dess. Dock utgör skiftet, eller snarare accelerationen, som vi bevittnat under senare år något annat. Det är en snabb utveckling som drivits av introduktionen av large language models (LLM), som är kapabel till att identifiera komplexa mönster, bidra med avancerad kodning och kanske mest anmärkningsvärt är att den kan efterlikna människointeraktioner allt mer.

Embracer Group förstår det potentiella värdet som AI kan tillföra men också behovet att agera medvetet.

"Självklart är en av de största riskerna för ett företag är att inte använda AI eftersom man skulle tappa i konkurrenskraft jämfört med konkurrenter. De flesta bolag kommer att gå vidare med integration av AI på olika sätt. För oss är tillvägagångssättet som detta utförs på allra viktigast," säger Tomas Hedman, Head of Privacy & AI Governance på Embracer Group.

För detta ändamål har Embracer även implementerat ett AI-policy paket som ämnar få till förstärkning.

"Vi vill inte ersätta människor med AI, vi vill förstärka dem. Detta kärnan i vår ansats som utgår ifrån människor för att frigöra AI:s potential," fortsätter Hedman. *"En viktig del av Embracers hållbarhetsstrategi är ett fokus på mångfald och inkludering. AI har en roll att spela här också,"* säger Hedman.

"AI gör det möjligt för våra utvecklare att göra ännu mer och att bli mer effektiva gällande vissa uppgifter, men dessutom kommer AI gör kodning tillgängligt för en bredare grupp av utvecklare. Det kan bli lägre barriärer för individer som vill ingå i industrin och som,

exempelvis, inte kan använda tangentbord lika enkelt som andra."

AI inom spel medför även frågor gällande mångfald. Eftersom AI måste tränas för att bli användbar, så finns en risk att underlaget till AI:s modeller är partisk.

"AI tränas baserat på historisk data som lutar åt något håll. Därmed kan du i slutändan få automatiserat beslutsfattande som är icke-balanserad," säger Hedman. *"Låt oss säga att du bygger en by. Om du använder AI för detta, beroende på hur den har tränats och vilka beslut den fattar, kan du i slutändan ha en by med en demografi som är icke-balanserad."*

Även om en riskmedveten ansats betonas, som dessutom inkluderar aspekter gällande integritet och immateriella tillgångar (du kan inte ge upphovsrätt till AI), ser Hedman potential till spännande framsteg på kort sikt.

"När AI-modeller blir mer kraftfulla, kan vi använda deras kapacitet även i den kreativa processen, exempelvis genom att identifiera inkonsekvenser i manus och berättelser. Det kommer finnas oerhörda fördelar för våra kreativa team gällande manuskript, bildskapande, idégenerering, kvalitetskontroll, och mer. Och, när modeller blir allt mer människolika, kommer interaktionen mellan spelare och AI-stödda funktioner att bli mycket mer dynamisk. Om du förhandlar i ett spelscenario, AI kan komma ihåg detta till nästa gång. Detta gör spelupplevelsen mycket mer intressant och levande."

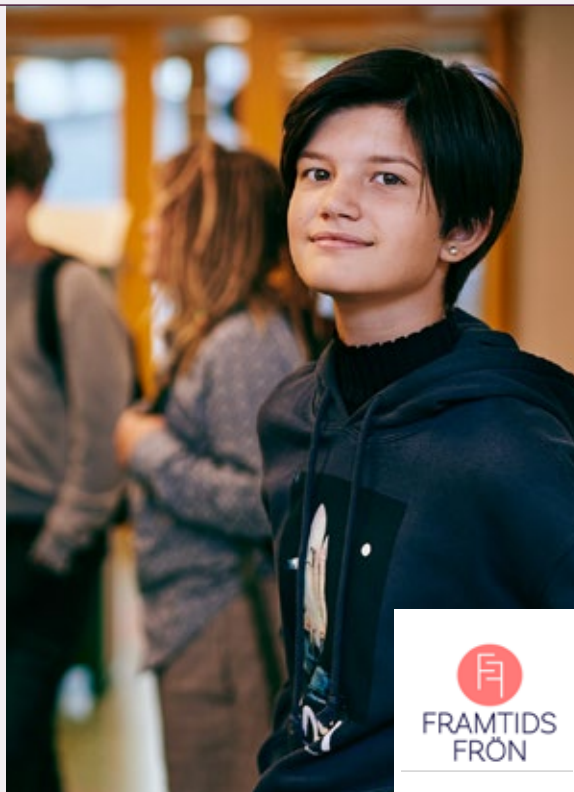


SOLID WORK VÅRA SAMARBETEN

FRAMTIDSFRÖN

Framtidsfrön är en icke-vinstdrivande organisation i Sverige med målet att marknadsföra och utveckla entreprenörskap i förskola och skola. Genom att skapa uppgifter för elever att lösa, kan de öva sina entreprenörsfärdigheter genom problemlösning och kreativitet.

Embracers bidrag till Framtidsfrön sker på löpande basis. Under helåret 2023/24, var målet att nå olika åldersgrupper och inkludera, exempelvis, utvecklingen av olika karaktärer och idéer för spel som skulle uppmuntra till rörelse och minskad miljöpåverkan. Genom att arbeta entreprenörsdrivet och innovativt, får studenter en möjlighet att ta initiativ, lösa problem, och använda sin kreativitet för att utveckla egna idéer och lösningar till verkliga problem. Under året nådde vi över 3 000 elever via Framtidsfrön.



KODCENTRUM

Kodcentrum är en icke-vinstdrivande organisation i Sverige. Organisationen introducerar barn till programmering och digitalt skapande. Deras vision är att alla barn ska få samma möjlighet att lära sig programmering och digitalt skapande. Deras mission är att stärka digitala färdigheter och kunskaper bland både lärare och elever, samtidigt som industrin ska marknadsföras som attraktiv för ett framtida jobb. Kodcentrum har sedan 2014, tillsammans med intressen inom skolor, myndigheter, kommuner och företag, introducerat barn till programmering och digitalt skapande gratis.

Embracer Group är en partner till Kodcentrum. Detta möjliggör ökad kännedom och nyfikenhet gällande programmering och digitalisering bland barn och lärare. Tillsammans deltar vi och bidrar till morgondagens framtid.

Läs mer om våra samarbeten och partners på embracer.com



HÅLLBARHETSRAPPORT

OUR PLANET

Effekterna av klimatförändringar blir allt mer närvarande och det finns ett växande behov att agera. Spel och underhållningsindustrin genererar utsläpp genom hela värdekedjan, från spelutveckling, tillverkning, och datalagring, till event, resor och paketering. Genom att begränsa våra utsläpp i verksamheten, genom hela värdekedjan, och att investera i projekt som stödjer en grön övergång, kan vi minimera koncernens påverkan på miljön och öka kännedomen inom vår industri.

Viktiga områden:

- > Minskade utsläpp av koldioxid
- > Skapa ökad kännedom om miljöpåverkan
- > Del av en rörelse som vill skapa en klimatneutral industri

FRAMSTEG GÄLLANDE ÅTAGANDEN

Vi nådde en viktig milstolpe detta år då våra mål för minskade utsläpp av växthusgaser validerades och godkändes av Science Based Targets (SBTi). Detta understryker vår tydliga ambition att reducera utsläpp i linje med en temperaturökning om 1,5°C.

Med vår decentraliserade struktur är det viktigt att visa hur varje bolag inom koncernen kan arbeta med att minska sina egna utsläpp. Mognad varierar över koncernen och nödvändiga åtgärder kommer att variera mellan våra koncernbolag. För att illustrera nödvändiga åtgärder har klimatscenarion utvecklats vilket gör det möjligt för oss att visualisera framtida framsteg baserat på olika antaganden. Vi utvecklar kontinuerligt våra metoder för datainsamling och har tagit ett steg närmare att integrera extern data tillsammans med finsteamet.

I år presenterade vi publikationen *Our Planet – Climate Focus*, som beskriver en lista med exempel och praktiska klimatåtgärder relevanta för företag och anställda inom Embracer Group. Vi vill effektivisera och förenkla arbetet

mot en klimatneutral spelindustri genom att vara transparenta gällande vår miljöpåverkan.

Klimatfonden

Under helåret 2023/24 etablerades Klimatfonden av Embracer Group. Istället för att kompensera för våra utsläpp, kommer vi att rikta dessa resurser mot att finansiera interna initiativ inom Embracer Group som aktivt bidrar till att minska koncernens utsläpp av koldioxid, och därmed bidrar till vårt mål om att minska våra koldioxidutsläpp med 45 % till 2030.

Genom Klimatfonden kommer vi att visa vår inställning till att adressera klimatförändring och att nyttja våra finansiella resurser för att driva positiva förändringar inom organisationen. Denna ansats är väl integrerad inom vår bolagskultur och affärsmodell, och betonar en intern användning av resurser för att förbättra vår miljömässiga hållbarhet. Istället för att delegera ansvaret för att minska våra utsläpp, tror vi på att proaktivt göra vår verksamhet mer miljövänlig.

Ett utskott som består av CFO, Head of External Relations, Head of Sustainability, och Group Sustainability Manager kommer att besluta om vilka initiativ och projekt som ska få finansiering. I tillägg kommer utskottet att genomföra årliga utvärderingar för att följa upp resultat från dessa initiativ, säkerställa ansvar och framsteg gentemot våra hållbarhetsmål och intressenter. Group Sustainability Manager leder och koordinerar arbetet och CFO är utskottets ordförande.

SCOPE 1 OCH 2 KLIMATMÅL

45,0%

Embracer Group åtar sig att minska det absoluta värdet på scope 1- och scope 2-utsläpp av växthusgaser med 45,0% till 2030 med 2021 som basår*.

* Gränserna för målen inkluderar biogen landrelaterade utsläpp och det som tas bort från djurföda av bioenergi.

SCOPE 3 KLIMATMÅL

51,6%

Embracer Group åtar sig även att minska scope 3-utsläpp av växthusgaser, vilket inkluderar inköp av varor och tjänster, bränsle och energirelaterade aktiviteter, transporter och distribution från leverantörer, affärsresor och anställdas pendling, med 51,6 % per MSEK adderat värde inom samma tidsram.

Minskade utsläpp av koldioxid

Den primära källan till koldioxidutsläpp, motsvarande 98 % (99 %) av alla utsläpp, är indirekta i scope 3, både upstream och downstream, och härstammar främst från att använda produkter och spela spel. Basen för våra Science Based Targets (SBTi) baseras på inventeringen av utsläpp som genomfördes under helåret 2021/22. Våra basvärden uppdaterades 2023 för att vara fortsatt relevanta och precisa.

Beräkningar av koldioxidutsläpp har gjorts i enlighet med Greenhouse Gas Protocol, och representerar scopet som beskrivs i sektionen Om denna rapport på sid 29.

- > **Scope 1** inkluderar direkta utsläpp från bränslen för uppvärmning, leveransbilar och passagerarfordon samt från nedkylning.
- > **Scope 2** inkluderar indirekta utsläpp från förvärvad energi så som elektricitet, fjärrvärme och -kyla.
- > **Scope 3** inkluderar utsläpp från indirekta aktiviteter i bolagets värdekedja både upstream och downstream, såsom förvärvade produkter och tjänster, affärsresor och anställdas pendling.

Beräkningar av Scope 3 har utgått från utsläpp från användning av sålda produkter, inklusive datacenter, IT infrastruktur, produkter, fysiska spel och bordsspel, samt förpackning. Våra uppskattningar av utsläpp från användning av sålda produkter fortsätter att byggas på data från helåret 2022/23. Beräkningarna har baserats på antalet sålda produkter, digitala och fysiska spel på olika plattformar och konsoler, beräknad speltid för varje spel, energieffektivitet för varje konsol och utsläpp från elektricitet i länder där spelen såldes. Eftersom beräkningar är baserade på flera antaganden har Embracer Group beslutat att använda ett konservativt antagande gällande speltid för att säkerställa att alla utsläpp inkluderas. För att reducera utsläppen för sålda produkter är samarbete i hela industrin avgörande och pågående. Industrin utvecklar olika verktyg så som eco-inställningar och att skapa ökad kännedom om hur man tar bort default-inställningar

som inte behövs, förbättringar som kan reducera energikonsumtion under spelande.

Energianvändning på Embracer Group inkluderar bränslen, fjärrvärme, fjärrkyla och elektricitet. 38 % (29 %) av den totala energianvändningen utgjordes av förnyelsebar energi, en ökning jämfört med föregående år. Bevakning och datainsamling i koncernen utgör viktiga verktyg för att förbättra energianvändning.

Öka kännedom om vår miljöpåverkan

Vi fortsätter att öka medvetenheten inom koncernen om vår miljöpåverkan. Inom miljöområdet är vårt främsta fokus klimatet, men vi inkluderar även topografi och biologisk mångfald i vår löpande översyn av leverantörskedjan och detta år fokuserar vi på våra validerade och godkända SBTi mål och att sprida kunskap om målen genom exempelvis ett dedikerat webinar. Hållbarhetswebinaries är ett väldigt bra sätt att lyfta hållbarhetsfrågor med alla anställda i Embracer Group. Både interna och externa talare bjuds in till dessa webinarier för att både inspirera och utbilda om viktiga hållbarhetsfrågor.

Del av en rörelse för en klimatneutral industri

Vi är del av en rörelse för att begränsa klimatförändringar inom spel och underhållningsindustrin. För att få ökad påverkan samarbetar vi med andra aktörer inom industrin för att öka kännedom, stödja initiativ och dela kunskap. Embracer Group har deltagit i flera event under året, däribland varit en aktiv medlem i Video Games Europe's Climates arbetsgrupp. Vi vill påverka industrin till att göra framsteg mot en klimatneutral framtid.

UTSLÄPP FRÅN EMBRACER GROUP (tCO ₂ e)	2023/24	2022/23	2021/22
Scope 1	1 623	1 443	1 068
Scope 2	5 909	6 952	4 458
Scope 3	484 055	678 707	676 963
Totalt	491 587	687 102	682 489

Utsläpp av växthusgaser har beräknats i linje med GHG protokollet. Källor till utsläpp är DEFRA och IEA. Värden extrapolerades för koncernbolag som inte rapporterade ESG-data.

ENERGIKONSUMTION	Rapporterat (MWh)		
	2023/24	2022/23	2021/22
Fjärrvärme	2 937	3 101	1 074
Fjärrkyla	56	31	642
El	18 099	18 677	10 362



Del av rörelsen för en klimatneutral industri

Bornholm är en liten ö i södra Östersjön och ett populärt resmål för turister. 2019 samlades en grupp Nordenchefer från spelindustrin på ön. Konferensen blev en viktig milstolpe för industrins vilja att vidta åtgärder gällande klimatförändringar.

"Mötet i Bornholm gav kraft till hela industrin. Det finns ett starkt tryck på alla nivåer, från seniora ledare, anställda, och även från ägare," säger Per Strömbäck, talesperson för Svenska Spelindustrin, en företagarförening.

Enligt Strömbäck är utmaningen hur steget ska tas från åtagande till åtgärd, och hur man ska påverka när en stor del av utsläppen kommer från spelarnas konsumtion och spelande.

"Vi kan givetvis optimera distribution av data och i viss mån vår energianvändning men eftersom vi inte kan kontrollera varje del i konsumentval måste vi vara kreativa. Det finns nu initiativ där teknologi och visuell design används för andra ändamål, exempelvis för gruvverksamhet och att utvärdera elektrifiering digitalt," förklarar Strömbäck.

"Embracer har också en intressant ansats genom sin Klimatfond, från vilken koncernbolag kan ansöka om medel för att finansiera gröna initiativ. Detta är exempel på innovativa åtgärder."

Embracer, tillsammans med den svenska spelindustrin vill öka kännedom inom industrin. PlayCreateGreen är ett sådant initiativ där industriaktörer kan mötas och dela best practice. Initiativet har utvecklats en klimathandbok för spelbolag och är för närvarande i början av att utforska nya sätt att koppla samman spelerfarenheter med klimatåtgärder och kännedom.

Karin Edner Karlsson, Group Sustainability Manager på Embracer Group, förklarar att ett viktigt fokus för bolaget är att dela kunskap och data i relevanta externa forum.

"Som en diversifierad grupp bolag har Embracer tillgång till en stor mängd värdefull hållbarhetsdata. Vi delade nyligen data som en del av initiativet Sustainability in new digital industries. Detta underlättar framsteg gällande utvecklingen av en mer standardiserad industrimodell för beräkning av utsläpp, särskilt gällande Scope 3," säger Karin Edner Karlsson.

Edner Karlsson och Strömbäck delar åsikten att det finns utrymme för mer industrisamarbete och dialog, samt att fördelarna inte ska underskattas.

"Spelbolag har tillgång till kunskap och teknologier som gör det möjligt för dem att accelerera sitt egna hållbarhetsarbete och potentiellt även göra skillnad utanför industrin," avslutar Per Strömbäck.



OUR PLANET VÅRA SAMARBETEN

PLAYCREATEGREEN

PlayCreateGreen är ett community för människor inom spelindustrin som gått samman för att skapa en grönare spelindustri. Initiativet bjuder in alla spelbolag att bli arkitekter till en rörelse som tar ansvar för våra utsläpp. PlayCreateGreen har utvecklat en grön handbok av spelbolag, för spelbolag. Den innehåller praktisk vägledning, exempel och inspiration för att reducera koldioxidutsläpp samt uppmärksamma klimatåtgärder. Sedan 2020 är Embracer del av styrkommittén och bidrar aktivt, tillsammans med industrikollegor, till en framtid med en klimatneutral industri.



HOT WHEELS UNLEASHED™ 2 - TURBOCHARGED
Milestone
©2024 Mattel



HÅLLBARHETSRIKSKER, OCH MÖJLIGHETER

All affärsverksamhet involverar risk. Därför behövs en strukturerad och proaktiv ansats till att hantera bolags risker, inklusive hållbarhetsrisker. Det finns ingen tydlig linje mellan hållbarhet och andra risker – även hållbarhetsrisker kan vara operativa, strategiska, regelefterlevnad eller finansiella risker, och vice versa. Ineffektiv riskhantering skadar en verksamhet och kan resultera i incidenter och förluster, medan stark riskhantering säkerställer motståndskraft, kostnadsbesparingar, bättre anseende, regelefterlevnad, informerade beslut och långsiktig hållbarhet.

KONCERNÖVERGRIPANDE RISKHANTERING (ERM – ENTERPRISE RISK MANAGEMENT)

Risker och processer för internkontroll är koncernövergripande processer som säkerställer att viktiga risker identifieras och att lämpliga åtgärder vidtas. Koncernen utför koncernövergripande ERM-utvärderingar som uppdateras åtminstone två gånger per år. Identifierade risker såsom hållbarhetsrisker utvärderas baserat på skeenden som kan påverka koncernens förmåga att uppnå strategiska målsättningar. Dessa risker utvärderas baserat på påverkan och sannolikhet för inträffande, och resultaten ingår i en risk heat map. Risk heat map bestämmer fokusområden för riskhanteringen fragment, inklusive bolagsstyrning och

förstärkning av internkontroll med ett tydligt fokus på att reducera risknivå till en accepterad nivå. För viktiga risker dokumenteras riskåtgärder tillsammans med potentiella behov av ytterligare åtgärder av riskägare och representanter från ledningen.

Kvaliteten på ERM-processen stöds av att riskägare involveras tillsammans med styrelsen. Nuvarande risker som övervakas inom hållbarhet inkluderar talanger, mångfald och inkludering i spel och underhållning samt värdekedjor. ERM beskrivs i mer detalj på sid 87 i årsredovisningen 2023/24.

Den dubbla materialitetsanalysen som genomfördes under året skapar en bas för koncernens framtida riskidentifiering och rapportering enligt kraven från CSRD.

ÖVERSIKT AV RISKHANTERING

Följande översikt inkluderar några av koncernens viktigaste hållbarhetsrisker och hur dessa risker hanteras.

Riskområde

Förmågan att behålla och rekrytera talanger

Embracer Group är beroende av förmågan att rekrytera och behålla viktiga anställda och att ha en diversifierad personalstyrka. Inkludering är en del av mångfaldsarbetet – mångfald utan inkludering ökar denna risk. Arbetsplatsmiljörisker så som dålig hälsa och orättvisa löner kan ha en negativ påverkan på möjligheten att rekrytera och behålla talanger. Distansarbete är ett riskområde gällande arbetsplatsmiljö. Spelindustrin har problem gällande begränsad mångfald gällande kön och könsidentitet, ålder, etnicitet, sexuell orientering, fysiska förmågor, nationell härkomst och övriga aspekter. En för homogen grupp anställda kommer sakna perspektiv som kan öka risker för att skapa produkter som endast attraherar en viss grupp spelare.

Hantering

- > Uppförandekod och andra policys kommuniceras och implementeras genom träning och ledarskapsprogram.
- > Årliga medarbetarundersökningar används för att utvärdera välmående bland anställda och utvecklingen bevakas genom datainsamling.
- > Stöd för ledarskap och teambyggande från huvudkontoret.
- > Utvärdera mångfald och inkludering genom datainsamling och transparent rapportering.
- > Anställda och externa intressenter kan anonymt rapportera överträdelser gällande Uppförandekoden och andra policys genom ett visseblåsarsystem som tillhandahålls av tredjepartsleverantör.

Riskområde

Mångfald och inkludering i spel och underhållning

Brist på mångfald och inkludering inom spel och underhållning utgör risker för bolag inom branschen, inklusive Embracer. Det är dock även en risk att begränsa kreativ frihet och skraddarsy spel som är baserade på de mest högljudda intressenterna. Dessa risker inkluderar att vissa delar av publiken känner sig utlämnad vilket kan leda till minskad försäljning och engagemang samt skada för bolagets anseende. Om mångfald och inkludering förbises, kan möjligheter gå förlorade gällande innovation, marknadsinsikter och potentiella samarbeten, faktorer som kan driva tillväxt och konkurrenskraft.

Digitalt välmående

För mycket skärmtid och beroendeframkallande innehåll i spel och underhållning kan leda till ökad översyn från reglerare som är oroliga för den negativa påverkan på mental hälsa och välmående. Bolag som prioriterar digitalt välmående genom att implementera funktionaliteter som verktyg för tidsbegränsning eller som uppmuntrar till hälsosamma spelbeteenden kan differentiera sig på marknaden och attrahera socialt medvetna konsumenter. Genom att uppmuntra digitalt välmående kan bolag få ökat förtroende bland användare vilket leder till ökat engagemang över lång sikt och lojalitet gentemot plattformar och produkter. Genom att adressera oro gällande digitalt välmående kan nya marknadsmöjligheter framkomma, så som föräldrar som söker familjevänligt innehåll eller individer som söker efter medvetna underhållningserfarenheter. Digitalt välmående utgör regulatoriska och etiska risker eftersom de kan resultera i ytterligare lagar och regler. Det medför också möjligheter för spel och underhållningsbolag att vara innovativa, differentiera sig och utöka sin användarbas.

Värdekedjan

Risker kopplade till värdekedjan är avgörande eftersom Embracer Group är ett stort bolag med en decentraliserad affärsmodell. Risken kan potentiellt ha en negativ påverkan på miljö, sociala faktorer och bolagsstyrning genom hela vår produktion, distribution, konsumtionsprocesser, inklusive alla aktiviteter och processer som involverar skapande, leverans och att stödja våra produkter och tjänster. Miljörisker inkluderar utsläpp av växthusgaser, särskilt från datacenter, vilket kan påverka bolagets anseende. Sociala risker inkluderar överträdelser gällande mänskliga rättigheter, barnarbete, tvingat arbete, dåliga eller skadliga arbetsmiljöförhållanden, överträdelser gällande rätten till facklig anslutning och kollektiv förhandling. Risker gällande bolagsstyrning gäller korruption och avsaknad av affärsetik.

Hantering

- > Möjliggör samarbeten inom Embracer Group för att utveckla kännedom och arbetet som bedrivs inom studios.
- > Samarbetar och stödjer initiativ, exempelvis branschorganisationer, Safe in our World, Women in Games, och AbleGamers, för att öka kännedom och förbättra industri.

- > Samarbetar och stödjer initiativ, exempelvis branschorganisationer som Safe in our World och Women in Games, för att öka kännedom och få positiva utfall.
- > Stödjer och använder Pan European Game Information (PEGI) eller annat etablerat ratingsystem. PEGI är ett europeiskt ratingsystem för spelinnehåll som informera konsumenter, särskilt föräldrar, om lämplighet för spel för olika åldersgrupper. Den ger åldersrekommendationer och innehållsbeskrivningar för att hjälpa konsumenter fatta informerade beslut om spelen som föräldrar och deras barn spelar.

- > Uppförandekod, Uppförandekod för leverantörer, antikorrupsionspolicy samt andra policys och riktlinjer som alla gäller hela koncernen.
- > Bolag som bedriver verksamhet i geografier som klassas som högrisk arbetar proaktivt med många aktiviteter för att minimera påverkan av regulatoriska ändringar. Delar av detta arbete kan ses i Embracers Trade Compliance Policy och Uppförandekoden för leverantörer som anger minimumstandarder och procedurer som alla bolag inom koncernen måste följa, inklusive Dow Jones Screening.
- > Dialog med intressenter
- > Process för att hantera incidenter



Riskområde

Data privacy och informationssäkerhet

Våra spelares integritet är avgörande för att säkerställa mänskliga rättigheter. 34 % av koncernbolag hanterar användardata och av dessa bolag bekräftar 3 % att de använder AI, avancerade algoritmer eller ML för att analysera data. Gör så i begränsad omfattning i verksamheten. För att säkerställa att koncernen lever upp till kunders förväntningar och legala krav, fortsatte den årliga privacy audit initiative som utförs av extern part och som utvärderar alla koncernbolag gällande integritet.

Under räkenskapsåret 2023/24 rapporterade Embracer Group 4 incidenter gällande integritetsöverträdelser och 3 incidenter gällande överträdelser av cybersäkerhet. Incidenterna har hanterats.

Artificiell intelligens

AI har potential att signifikant förstärka spelutveckling genom att effektivisera resursanvändning, addera intelligent beteende, personanpassa och optimera för gameplay erfarenheter. Genom användning av AI kan vi skapa ännu mer engagerande upplevelser som ger varje spelare en unik, dynamisk och anpassad upplevelse. Vi ser även stora möjligheter för AI i logistik och planering. Embracer Group förstår också de potentiella risker associerade med användning av AI.

Vår mål är att förstärka människor genom användning av AI applikationer.

Hantering

- > För att säkerställa att nya bolag som blir en del av Embracer Group uppfyller koncernens krav på data privacy och informationssäkerhet, blir nya bolag utvärderar gällande IT och integritet i due diligence processen och därefter i onboarding processen.
- > Alla nya bolag behöver använda en lokalt anpassad data privacy policy som måste uppfylla kraven i Embracer Groups Data Privacy Policy.
- > Under 2023/24 fortsatte Embracer Group att förbättra sitt integritetsprogram. Detta inkluderade implementering av en integritetspolicy i hela koncernen, framtagande av integritetsprocesser och lansering av en gemensam mjukvara för hantering av integritetsprocesser inom alla koncernbolag.
- > Under 2023/24 lanserades ett flertal koordineringsinitiativ och moderföretaget producerade material, procedurer och processer som är av värde för alla bolag inom koncernen. Sådana initiativ inkluderar mallar, avtal, ramverk och riktlinjer.
- > Under 2023/24 bestämdes en AI policy tillsammans med onboarding och implementeringsmaterial. Denna policy som inkluderar riktlinjer, riskvärdering och ett riskramverk implementeras för närvarande i koncernen.
- > En viktig del av Embracer Groups AI riktlinjer är idén om att förstärka människor. Vi söker att förstärka våra anställda för att de ska kunna göra bättre och mer engagerande och kraftfulla upplevelser på samma tid.

Riskområde

Cybersäkerhet

Cybersäkerhet påverkar vår förmåga att bedriva en verksamhet som är motståndskraftig, skyddar känslig data och säkerställa förtroende bland intressenter. Överträdelser gällande cybersäkerhet kan leda till finansiella förluster, skada mot anseende, och störningar i verksamheten vilket skadar bolagets möjligheter att bedriva en långsiktig och hållbar verksamhet. Genom att proaktivt adressera risker kopplade till cybersäkerhet bidrar till att säkerställa fortsatt verksamhet, skyddar integritet bland kunder och anställda, och skyddar bolagets anseende och förtroende på marknaden.

Skatt

Skatt som en hållbarhetsfråga för bolag handlar om ansvar för att bidra till samhället genom rättvisa och transparenta skatter. Hållbarhet gällande skatt handlar om att säkerställa regelefterlevnad, undvika skatteflykt eller aggressiv skatteplanering, och att vara transparent i rapportering av finansiella aktiviteter. Genom att säkerställa etisk skatteplanering kan bolag visa sin tro på social hållbarhet, stärka förtroende bland intressenter, bidra till hållbar ekonomisk utveckling i deras samhällen. Vi vill vara transparenta gällande skatter som genereras av vår verksamhet. Genom att efterleva lokala och internationella skatteregler och riktlinjer kan vi bidra till samhällets välmående och stärka social hållbarhet inom samhällen där vi verkar.

Hantering

- > Under helåret 2023/24 så började den tillsatte Chief Information Security Officer (CISO) att implementera viktiga aktiviteter från vår cybersäkerhetsstrategi.
- > Året inkluderade många viktiga milstolpar, inklusive tillsättning av IT-säkerhets chef och byte av IT-lösning till en mer mogen lösning som ökar motståndskraft och cybersäkerhet.
- > IT på Embracer Groups huvudkontor genomförde också ett flertal cybersäkerhetsrelaterade uppdateringar gällande IT-komponenter, och en chef för Managed Detection and Response Services initierade samarbetet.
- > Koncernen fortsätter att genomföra regelbundna interna och externa revisioner av cybersäkerhet, penetrationstexter och känslighetsanalyser för att säkerställa att produkter och tjänster är motståndskraftiga mot cyberöverträdelser. Alla bekräftade överträdelser rapporteras till Group CISO och delas med motparter inom respektive affärsenhet. Cybersäkerhet är ett ämne för styrelsen och en nulägesanalys samt framsteg rapporteras åtminstone två gånger per år.
- > Exempel på kontroller inkluderar business continuity hantering, disaster recovery kapacitet, interna och externa change management-förmågor, tillgång till ledningsförmågor och hantering av incidenter.

- > Att öka kännedom om skatt inom de operativa koncernerna, skapades en ny roll Global Head of Tax under helåret 2021/22 och under 2023/24 stärktes skatteavdelningen ytterligare med två stycken Senior Tax Managers.
- > Koncernen har en skattepolicy som gäller alla operativa koncerner som säkerställer skattekönnedom och regelefterlevnad efter gällande skatteregler och riktlinjer.
- > Koncernen har en Transfer Pricing dokumentation för förlag och större studios, för att säkerställa regelefterlevnad och konsekvent agerande i operativa koncernen.
- > Utbildning genomförs regelbundet i de operativa koncernerna i relevanta skattefrågor som säkerställer regelefterlevnad.
- > En finansmanual, inklusive relevanta skattefrågor, har implementerats för att säkerställa konsekvent agerande i koncernen.
- > Koncernen registrerar en rapport per land i Sverige på årlig basis, inklusive information gällande intäkter, inbetalda skatter, antal anställda, materiella tillgångar efter land. Skatteverket i Sverige delar rapporten med andra skattemyndigheter genom automatiserat informationsutbyte. Enligt ett förslag från svenska lagstiftare kan Embracers rapport göras publik från och med helåret 2025/26 och framgent.
- > Embracer Group omfattas av nya globala minimum skatteregler som börjar gälla från 2024. Enligt dessa regler kommer vara koncernenhet behöva betala åtminstone 15 % skatt oberoende av var den verkar. Koncernen kommer att följa dessa nya regler i varje land som det verkar, genomföra nödvändig rapportering och betala eventuell ytterligare skatt som krävs av den nya lagstiftningen.

HÅLLBARHET OCH BOLAGSSTYRNING

God affärsetik och en solid bolagsstyrning säkerställer att Embracer Group följer gällande lagar och regler och att Embracer Groups kultur, värderingar och valda sätt att bedriva affärsverksamhet kommuniceras och följs av koncernen som helhet. Moderföretaget har etablerade styrningsdokument och processer för alla koncernbolag och ämnar att styra koncernen.

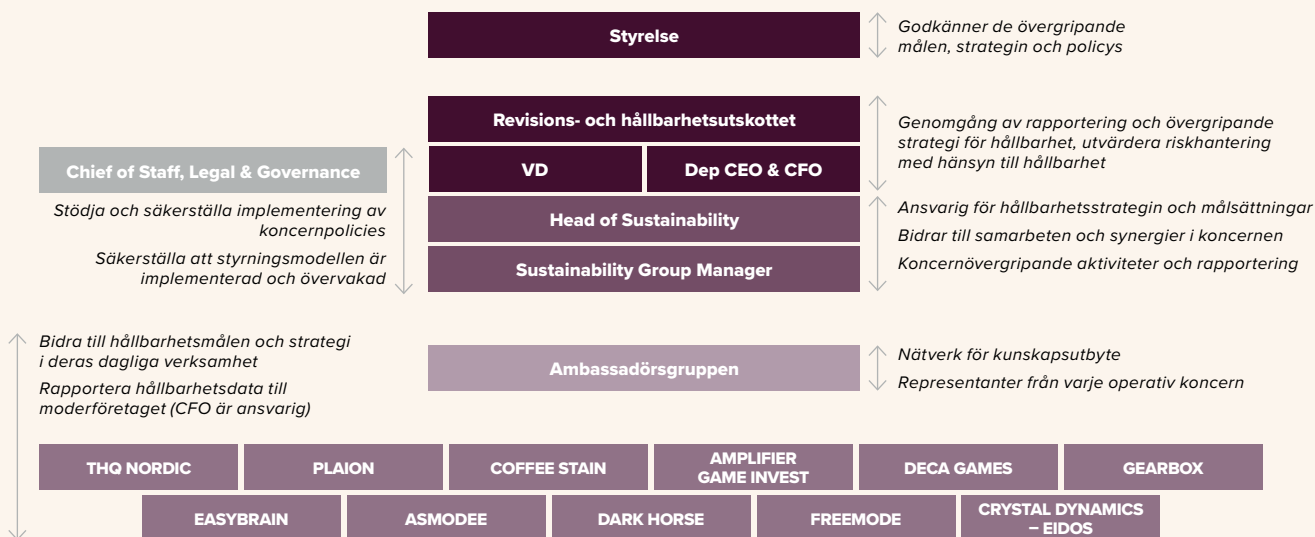
ORGANISATION

På Embracer Group är hållbarhetsorganisationen en del av vår decentraliserade affärsmodell. Styrelsen godkänner hållbarhetsstrategin, koncernövergripande mål och ambitioner. Implementering sker i moderföretaget och i de operativa koncernerna. Varje bolag har möjlighet att formulera sina egna specifika åtgärder och initiativ så länge våra procedurer för bolagsstyrning och affärsetik efterlevs.

Head of Sustainability leder hållbarhetsteamet och är ansvarig för implementering av hållbarhetsstrategin och rapporterar till CFO och vice VD. Hållbarhetsteamet arbetar nära andra funktioner som legal, finans, HR och public affairs. Group Sustainability Manager är ansvarig för att möjliggöra strategiska samarbeten, koncernövergripande

hållbarhetsprojekt och datainsamling, och rapporterar till Head of Sustainability. Under året har hållbarhetsteamet gett regelbundna rapporter till revisions och hållbarhetsutskottet samt styrelsen. I koncernen är hållbarhetsstrategin exekverad i moderföretaget och i de operativa koncernerna. Moderföretaget är ansvarigt för att säkerställa implementering av koncernpolicys och att underlätta samarbete inom koncernen. Chief of Staff, Legal & Governance är ansvarig för implementering och översyn av bolagsstyrningen. Ledningen för varje operativ koncern är ansvarig för implementering och att säkerställa modellen för bolagsstyrning. Det ansvaret inkluderar att säkerställa regionala eller lokala procedurer för regelefterlevnad. Hållbarhetsteamet arbetar nära alla operativa koncerner, både via kontakter

HÅLLBARHETSORGANISATION OCH BOLAGSSTYRNING





Från vänster till höger: Karin Edner Karlsson: Group Sustainability Manager, Ulrica Frykemo: Head of Financial Control. Under det senaste året har samarbetet mellan hållbarhets- och finansavdelningen fördjupats betydligt med en delad ambition om att säkerställa regelefterlevnad och extern rapportering.

med seniora ledningen, genom ambassadörgruppen och övriga forum. Exekveringen av hållbarhetsstrategin anpassas till den specifika verksamheten och marknadsförhållanden inom varje operativ koncern.

Revisions- och hållbarhetsutskottet är ett utskott under styrelsen som bidrar till fortsatt utveckling av vårt hållbarhetsarbete. Utskottet har en rådgivande roll till styrelsen och är ansvarig för att säkerställa kvalitet i finansiell och ESG-rapportering, effektiva interna

kontroller, revisioner, riskhantering samt bolagets hållbarhetsarbete. Exempel på ämnen som presenterades för styrelsen under helåret 2023/24 var de nyutvecklade hållbarhetsmålen, process för rapportering och integration av hållbarhetsrisker i den övergripande riskanalysen, samt det pågående arbetet att stärka hållbarhet som en del av den övergripande strategin och målsättningar för Embracer Group.

17 KONCERNPOLICYS¹⁾

> AI policy	52 %	> Informationspolicy	93 %	> Uppförandekod för leverantörer	97 %
> Policy för antikorrupcion	96 %	> Policy för informations-säkerhet	91 %	> Skattepolicy	86 %
> Uppförandekod	99 %	> Insiderpolicy	91 %	> Handelspolicy	97 %
> Policy för bolagsstyrning	90 %	> IT policy	87 %	> Treasury policy	83 %
> Delegationsordning	91 %	> Integritetspolicy	91 %		
> Policy för riskhantering och internkontroll	81 %	> Policy för transaktioner med närstående	85 %		
> HR policy	86 %				

¹⁾ % visar genomförandegrad.

KONCERNPOLICYS

Styrdokument och processer utvecklade av moderföretaget säkerställer att lagar och värdering gällande affäretik kommunicera och följs i hela koncernen. Alla koncernpolicys och processer har utvecklats av ledningen på moderföretaget och har därefter godkänts av Embracer Groups styrelse. Arbetet som initierades under 2021/22 med lanseringen av ett bredare paket för koncernpolicys har fortsatt under 2023/24 med fler nya policys som har utvecklats, godkänts och adderats till paketet som nu inkluderar sammanlagt 17 policys. Implementeringsfasen för nya policys i de operativa koncernerna inkluderar dialog, workshops, riktlinjer och instruktioner för att säkerställa att nya policys implementeras i linje med våra intentioner. Moderföretaget bevakar och utvärderar implementeringen. Som ett sätt att säkerställa lokal implementering och anpassning översätts interna policys till upp till 19 olika språk. Moderföretaget följer även upp implementeringen genom sitt ramverk för internkontroll och har rutiner på plats för att bekräfta att policys har implementerats. Embracer Groups interna riktlinjer och instruktioner ger stöd och vägledning i integrationen av koncernpolicys och processer.

Embracer Group räknar med att alla i koncernen ska bete sig professionellt och agera i linje med vår Uppförandekod. Uppförandekoden är grunden för vår delade bolagskultur och våra värderingar och har implementerats i 99 % av bolagen inom koncernen. Uppförandekoden består av tre delar: uppförande i verksamheten, uppförande gentemot anställda och kollegor, samt beteende i samhället i stort. Embracer Group eftersträvar en kultur som är baserad på att lita på varandra, långsiktig ansats och att dra nytta av skillnader.

Vår informationspolicy är tillgänglig för alla anställda och vi har även en Insider Q&A som kompletterar Insiderpolicyn. Vår antikorrupsionspolicy har implementerats av 96 % av våra bolag. Under 2023/24 har inga incidenter av antikorrupsion bekräftats. Vår handelspolicy ämnar säkerställa att koncernen följer regler gällande sanktionerade regimer och personer. Policyn kräver att samtliga externa parter som verkar i högriskländer ska screenas samt att en klausul om regelefterlevnad ska inkluderas i bådas avtal samt End-User License Agreements (EULA). Samtliga operativa koncerner har

procedurer på plats för att säkerställa regelefterlevnad gällande handelspolicyn. 97 % av bolagen rapporterade att implementeringen var slutförd, inklusive licenser för Dow Jones screening system för att säkerställa tillgång till uppdaterade sanktionslistor.

Operativa koncerner behöver ha utsett en Compliance Officer som är den främste ansvarige för regelefterlevnad på operativa koncernen och att säkerställa att policys efterföljs.

SYSTEM FÖR VISSSELBLÅSNING

Anställda och externa intressenter så som leverantörer kan anonymt rapportera överträdelser av vår Uppförandekod och andra policys genom ett extern system för visselblåsning. I tillägg till ett globalt rapporteringssystem har vi implementerat 16 lokala rapporteringskanaler för att säkerställa att vi uppfyller krav enligt EU-direktivet 2019/1937 gällande skydd av människor som rapporterar överträdelser av gällande lagar och regler om dataskydd samt specifika lokala lagar som gäller inom enskilda EU-länder där vi verkar. Genom att följa relevant nationell lagstiftning säkerställer systemet säkerhet, anonymitet och legalt skydd för alla. Detta år registrerades inga meddelanden av systemet som kategoriserades som visselblåsarmeddelanden. 95 % (88 %) av bolag inom Embracer Group har bekräftat att alla anställda har vetskap om whistleblowing-systemet, och hur det ska användas. 75 % (75 %) av bolagen har även en lokal mekanism på plats som hjälper till att rapportera oetiskt beteende på ett säkert och anonymt sätt.

17 KONCERNRIKTLINJER OCH INSTRUKTIONER

- > Redovisningsprinciper och riktlinjer
- > Riktlinjer för AI-bilder
- > Attestinstruktion
- > Business Continuity Plan
- > Personalhandbok
- > Riktlinjer för riskhantering och internkontroll
- > Finansmanual
- > Riktlinjer för icke-revisionstjänster som utförs av extern revisor för Embracer Group
- > Insider Q&A
- > Instruktioner för kassahantering och likviditet
- > IP riktlinjer
- > Riktlinjer för M&A process
- > Riktlinjer för onboarding och offboarding
- > Riktlinjer för lösenordshantering
- > Riktlinjer för integritet
- > Smarter Business-ramverket
- > Riktlinjer för visselblåsning

EU:S TAXONOMI

De viktigaste ekonomiska aktiviteterna på Embracer Group handlar om att utveckla och förlägga PC-, konsol-, mobil-, VR- och brädspel inom spel och underhållningsindustrin. Dessa aktiviteter ingår inte ännu i EU:s taxonomi och därmed sker ingen indelning i taxonomin för just dessa aktiviteter. Eftersom antalet påverkade sektorer väntas öka, följer Embracer Group noga utvecklingen gällande EU:s taxonomi. Förvärv och ägande av byggnader ingår i EU:s taxonomi och därför redovisas koncernens ägda och leasade kontor som nyttjandetillgångar och även investeringar i anpassning och renovering av leasade och ägda fastigheter ingår i taxonomin. Capex som ingår i taxonomin gäller leasade och ägda fastigheter. För de capex-verksamheter som omfattas av taxonomin har det i stort sett inte varit möjligt att få fram

bevis för att de bidrar väsentligt. Detsamma gäller kriterierna avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH) för taxonomiförenlig verksamhet där vi inte har fått några bevis som stöder antagandet om DNSH. Därför rapporteras den del av vår capex som omfattas av taxonomin som ej taxonomiförenlig. Opex motsvarar icke aktiverade kortfristiga leasingavtal (se not 16), underhålls- och reparationskostnader och andra direkta kostnader för den dagliga servicen av leasade och ägda fastigheter. Andelen omsättning (se Rapport över resultat, rad Nettoomsättning), capex (not 15, rad Årets investeringar i kolumnen Byggnader och mark samt not 16, rad Tillkommande avtal netto) och opex som ingår i EU:s taxonomi och andelen tillämpbara aktiviteter som ingår visas i tabellen nedan:

TAXONOMI TABELLER

Omsättning

Ekonomiska verksamheter (1)	År 2023/24		Kriterier för väsentligt bidrag						
	Kod (2)	Omsättning (3)	Andel av omsättningen år 2023/24 (4)	Begränsning av klimatförändringar (5)	Anpassning till klimatförändringar (6)	Vatten (7)	Föroreningar (8)	Cirkulär ekonomi (9)	Biologisk mångfald (10)
		MSEK	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN									
A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)									
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Varav möjliggörande verksamheter		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Varav omställningsverksamheter		0	0%	0%					
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)									
Omsättningen hos de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A. Omsättning för verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1+A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN									
Omsättningen hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin		42 206	100%						
TOTALT		42 206	100%						

Omsättning forts.

Ekonomiska verksamheter (1)	Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada							Andel förenliga med taxonomikraven (A.1) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2.) omsättning, år 2022/23 (18)	Kategori möjliggörande verksamhet (19)	Kategori omställningsverksamhet (20)
	Begränsning av klimatförändringar (11)	Anpassning till klimatförändringar (12)	Vatten (13)	Föroreningar (14)	Cirkulär ekonomi (15)	Biologisk mångfald (16)	Minimiskyddsåtgärder (17)			
	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN										
A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)										
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Varav möjliggörande verksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Varav omställningsverksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0%		
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)										
Omsättningen hos de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)								0%		
A. Omsättning för verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1+A.2)								0%		

Kapitalutgifter (CapEx)

Ekonomiska verksamheter (1)	År 2023/24			Kriterier för väsentligt bidrag					
	Kod (2)	Kapitalutgifterna (3)	Andel av kapitalutgifterna, år 2023/24 (4)	Begränsning av klimatförändringar (5)	Anpassning till klimatförändringar (6)	Vatten (7)	Föroreningar (8)	Cirkulär ekonomi (9)	Biologisk mångfald (10)
		MSEK	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN									
A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)									
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Varav möjliggörande verksamheter		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Varav omställningsverksamheter		0	0 %	0 %					
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)									
Förvärv och ägande av byggnader	CCM 7.7	417	6 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Kapitalutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		417	6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
A. Kapitalutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1+A.2)		417	6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN									
Kapitalutgifter hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin		6 608	94 %						
TOTALT		7 025	100 %						

Kapitalutgifter (CapEx) forts

Economic activities (1)	Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada							Andel förenliga med taxonomikraven (A.1) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2) kapitalutgifter, år 2022/23 (18)	Kategori möjliggörande verksamhet (19)	Kategori omställningsverksamhet (20)
	Begränsning av klimatförändringar (11)	Anpassning till klimatförändringar (12)	Vatten (13)	Föroreningar (14)	Cirkulär ekonomi (15)	Biologisk mångfald (16)	Minimiskyddsåtgärder (17)			
	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN										
A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)										
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)	N	N	N	N	N	N	N	0 %		
Varav möjliggörande verksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0 %		
Varav omställningsverksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0 %		
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)										
Förvärv och ägande av byggnader								9 %		
Kapitalutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)								9 %		
A. Kapitalutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1+A.2)								9 %		

Driftsutgifter (OpEx)

Ekonomiska verksamheter (1)	År 2023/24		Kriterier för väsentligt bidrag						
	Kod (2)	Driftsutgifter (3)	Andel av driftsutgifterna, år 2023/24 (4)	Begränsning av klimatförändringar (5)	Anpassning till klimatförändringar (6)	Vatten (7)	Föreningar (8)	Cirkulär ekonomi (9)	Biologisk mångfald (10)
		MSEK	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN									
A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)									
Driftsutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Varav möjliggörande verksamheter		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Varav omställningsverksamheter		0	0 %	0 %					
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)									
Driftsutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
A. Driftsutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1+A.2)		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN									
Driftsutgifter hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin		9	100 %						
TOTALT		9	100 %						

Driftsutgifter (OpEx) forts

Economic activities (1)	Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada							Andel förenliga med taxonomikraven (A.1) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2), driftsutgifter, år 2022/23 (18)	Kategori möjliggörande verksamhet (19)	Kategori omställningsverksamhet (20)
	Begränsning av klimatförändringar (11)	Anpassning till klimatförändringar (12)	Vatten (13)	Föreningar (14)	Cirkulär ekonomi (15)	Biologisk mångfald (16)	Minimiskyddsåtgärder (17)			
	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN										
A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)										
Driftsutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)	N	N	N	N	N	N	N	0 %		
Varav möjliggörande verksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0 %		
Varav omställningsverksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0 %		
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)										
Driftsutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)								0 %		
A. Driftsutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1+A.2)								0 %		

Kärnenergi- och fossilgasrelaterade verksamheter

Rad	Kärnenergi- och fossilgasrelaterade verksamheter	JA/NEJ
1	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot forskning, utveckling, demonstration och utbyggnad av innovativa elproduktionsanläggningar som producerar energi från kärnenergiprocesser med minimalt avfall från bränslecykeln.	NEJ
2	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande och säker drift av nya kärntekniska anläggningar för produktion av el eller processvärme, inbegripet för fjärrvärme eller industriella processer, såsom vätgasproduktion, samt för säkerhetsuppgrederingar av dessa, med hjälp av bästa tillgängliga teknik.	NEJ
3	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot säker drift av befintliga kärntekniska anläggningar som producerar el eller processvärme, inbegripet för fjärrvärme eller industriella processer, såsom vätgasproduktion från kärnenergi, samt säkerhetsuppgrederingar av dessa.	NEJ
Fossilgasrelaterade verksamheter		JA/NEJ
4	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande eller drift av elproduktionsanläggningar som producerar el med hjälp av fossila gasformiga bränslen.	NEJ
5	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande, renovering och drift av anläggningar för kombinerad produktion av värme/kyla och el med hjälp av fossila gasformiga bränslen.	NEJ
6	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande, renovering och drift av värmeproduktionsanläggningar som producerar värme/kyla med hjälp av fossila gasformiga bränslen.	NEJ

OM DENNA RAPPORT

Denna hållbarhetsrapport utgör en del av den regulatoriska hållbarhetsrapport som krävs av ÅRL 6 kap, §10. Rapporten beskriver aktiviteter och framsteg inom Embracer Groups hållbarhetsarbete och det arbete som utförts under året för att uppnå våra mål.

Detta års omstruktureringsprogram och genomförda avyttringar har påverkat bolagets datainsamling. Bolag som inte utgör en del av Embracer Group exkluderas från processen och påverkar därför inte resultatet. Detta innebär att bolag som står för 91 % av omsättningen i koncernen ingår i denna rapport. 2 % inlämnade inte ESG-data innan tidsfristen löpte ut och är inte en del av rapporten, 5 % utgör avyttringar och 1 % är bolag utan personalkostnader och därför ingår inte dessa i rapporteringsscopet för ESG. Av 171 bolag inom scopet, bidrog 159 bolag med data och är representerade i denna rapport.

Detta representerar 93 % (96 %) av bolagen inom scopet för räkenskapsåret 2023/24.

Inom hållbarhetsarbetet övervakas framsteg av koncernens mjukvarulösning för performance management. Datainsamling inspireras av de internationella rapporteringsstandarderna European Sustainability Reporting Standards (ESRS), Sustainability Accounting Standard Board (SASB) och Global Reporting Initiative (GRI). Hållbarhetsrapporten beskriver framsteg under året inom

koncerns tre hållbarhetspelare: Great People, Solid Work och Our Planet. För segmentsspecifika frågor (specifikt spelstudios), inte relevanta för alla bolag, uppgår svarsfrekvensen till 93 % och inkluderar 71 bolag.

Revisorns yttrande gällande den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten på sidorna 1-28 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen. Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisors yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm, 20 juni 2024

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Magnus Svensson Henryson

Auktoriserad revisor



LAST TRAIN HOME
THQ Nordic | Ashborne Games

